

# Mangfoldighedspolitik i Fundmarket A/S

Godkendt af bestyrelse: 10-03-2021

## 1. INDLEDNING

Denne politik for Fundmarket.dk A/S ("Fundmarket") har til formål at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmerne af Fundmarkets bestyrelse.

Politikken er udarbejdet i medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4.

## 2. MANGFOLDIGHED

Bestyrelsen ønsker en bestyrelsessammensætning med forskellighed i kompetencer og baggrunde. Behovet for mangfoldighed i relation til faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder vægtes særligt højt.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Fundmarkets udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst. Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer Fundmarkets forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

På baggrund af Fundmarkets forretningsmodel er der behov for at tiltrække kandidater med kompetencer indenfor den finansielle sektor samt kompetencer indenfor IT- og softwareteknologi.

Fundmarkets bestyrelse inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, jf. § 64 og § 70, stk. 4, samt i bekendtgørelse nr. 865 af 2. juli 2014 om ledelse, styring og administration af danske UCITS.

Fundmarket tilstræber en kønsfordeling hvor begge køn er repræsenteret, hørt og fordomsfrit inddraget i bestyrelsens virke. Faktiske omstændigheder kan gøre, at ét af kønnene, periodevist, vil være underrepræsenteret, men Fundmarket udnævner altid den bedst egnede til bestyrelsen, på lige vilkår og uanset køn.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementer:

<b>Ledelsesmæssige kompetencer</b>	Ledelseserfaring Erfaring med strategi og planlægning Risikostyring Eksekvering Kontrol
<b>Bestyrelsesmæssige</b>	Bestyrelseserfaring

kompetencer	Samarbejdsevner Forståelse og viden
<b>Forretningsmæssige</b> kompetencer	Evner til at omsætte idéer til virkelighed Indsigt i erhvervslivets forhold generelt og på brancheniveau Indsigt i den private sektors forhold
<b>Økonomiske</b> kompetencer	Økonomisk indsigt og forståelse
<b>Faglige</b> kompetencer	Kendskab til den finansielle sektor, investeringsforeninger, kundeførelse, regulatoriske forhold samt IT- og softwareteknologi
<b>Øvrige</b> kompetencer	Personlighed Integritet Analytiske og organisatoriske evner Bred kontaktflade Engagement Indsigt i samfundsforhold

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring.

Bestyrelsen evaluerer sine kompetencer en gang årligt. I denne proces tager bestyrelsen stilling til om den har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i forhold til Selskabets gældende og forventede fremtidige forretningsmodel samt de hermed forbundne risici. Er det ikke tilfældet, og mangler bestyrelsen kompetencer til udførelsen af dets opgaver, vil der blive foretaget efteruddannelse, eller lignende kompetence tilførsel. Såfremt kompetence tilførsel til de oprindelige bestyrelsesmedlemmer ikke vurderes tilstrækkelig, skal bestyrelsessammensætningen justeres på bestyrelsesformandens foranledning.

Herudover evaluerer bestyrelsen sin kollektive egnethed hver gang der er ændringer i bestyrelsessammensætningen eller væsentlige ændringer i Selskabets forretningsmodel.

### 3. ANSVAR OG OPDATERING

Bestyrelsen skal mindst en gang årligt vurdere og eventuelt ajourføre forretningsgangen.